Editor : Zulham

DALIAN NA TOLU PERANANNYA DALAM KESEJAHTERAAN PEKERJA PADA MASYARAKAT PADANG LAWAS UTARA

Arifuddin Muda Harahap

DALIAN NA TOLU PERANANNYA DALAM KESEJAHTERAAN PEKERJA PADA MASYARAKAT PADANG LAWAS UTARA

DALIAN NA TOLU PERANANNYA DALAM KESEJAHTERAAN PEKERJA PADA MASYARAKAT PADANG LAWAS UTARA

Arifuddin Muda Harahap

Editor :
Zulham

Tata Letak :
Syahrul Nugraha

Desain Cover :
Rintho R. Rerung

Ukuran :
A5: 14,8 x 21 cm

Halaman :
viii, 170

ISBN :

978-623-195-215-8

Terbit Pada:
11 April 2023

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA
(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan ini. Tidak lupa Shalawat dan salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan petunjuk dari Allah SWT untuk kita semua sebagai ummatnya, beliau telah menyampaikan syari'ah secara sempurna dan satu-satunya karunia paling besar bagi seluruh alam semesta. Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada keluarga, para sahabat, kerabat, dan semua pihak yang telah mendukung serta membantu proses penyelesaian buku ini

Bagi Indonesia, hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha mutlak harus ada dan dilaksanakan karena Indonesia secara sadar telah memilih hukum sebagai landasan bernegara, bukan kekuasaan. Semua hubungan yang menyangkut hak dan kewajiban harus diatur oleh hukum, sehingga pelanggaran atas hak dan kewajiban tersebut kemudian dinilai oleh hukum mana yang benar dan mana yang salah, yang benar harus ditegakkan haknya dan yang salah harus diberikan sanksi agar kemudian tidak ada lagi pihak-pihak yang melakukan kesalahan.

Atas dasar pertimbangan tersebut di atas, disusunlah buku referensi ini agar kemudian dapat dijadikan sebagai sumber ilmu dalam rangka memberikan pemahaman kepada semua pihak terkait dengan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia

khususnya pada masyarakat mandailing dengan konsep *dalihan natolu.* Buku referensi ini memang teramat sederhana, namun kesederhanaan tersebut justru bukan menjadi penghalang untuk menjadikannya sebagai sebuah pedang tajam yang dapat melukai ketidaktahuan dalam hukum ketenagakerjaan sehingga menjadi tahu.

Sebagai seorang manusia yang memiliki keterbatasan, buku ini tentunya tidak akan menjadi utuh seperti yang ada dihadapan pembaca tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih menjadi momentum yang teramat berharga sebagai ungkapan rasa sukur kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian buku ini.

Medan, Januari 2023

Arifuddin Muda Harahap

Penulis

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan karunia terselesaikan buku Referensi dari sdr. Arifuddin Muda Harahap. Buku ini disajikan sebagai bahan masukan dan perluasan khazanah bidang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia saat ini. Khususnya masalah ketenagakerjaan pada sebuah masyarakat adat.

Menarik melihat penyajian dalam buku referensi ini mengkaji hukum ketenagakerjaan dalam kacamata adat yang mana didalamnya banyak terkandung hukum yang hidup dalam masyarakat (*living law).* Konsep ketenagakerjaan dalam konteks hukum yang hidup dalam masyarakat mengandung esensi pluralism menjadi suatu solusi baru dalam hukum ketenagakerjaan. Di sisi lain referensi ini juga disajikan dengan teknik dan gaya penulisan agar dapat memperkuat pemahaman pembaca dengan gaya bahasa-bahasa yang lugas dan mudah dipahami.

Semoga ada manfaatnya dalam menambah berbagi refereensi lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan

Medan, Januari 2023

Zulham

Editor

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

Upah dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya/pekerjaan yang telah dilakukannya.[1] Pengupahan karyawan/buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan/pemberi kerja kepada pekerja. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan hal yang utama dari bentuk kompensasi yang ada.

Bagi pekerja upah merupakan alasan utama untuk bekerja. Upah yang diterima pekerja berfungsi sebagai penunjang kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan kebutuhan hidup lainnya. Sebaliknya upah yang diberikan kepada pekerja berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan usaha/ pekerja yang dijalankan. Dengan demikian hubungan antara pemberi pekerjaan/ pengusaha

---

[1]Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi III, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 350

dengan pekerja harus terjaga dengan baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing pihak. Pihak pemberi pekerjaan seogianya memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja harus bekerja sesuai dengan permintaan si pemberi pekerjaan.

Perolehan upah sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan pekerja sebab dari upah terbebut yang akan menunjang kehidupan pekerja. Karena itu terdapat standar dalam penentuan upah[2]. Besaran upah dalam perspektif ekonomi Islam dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Karenanya, dalam Islam upah yang layak merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara.

Pemberi kerja/ Majikan harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi kebutuhan dasar hidup pekerja. Dalam persfektif manajemen sebagaimana dijelaskan oleh Dewi Hangraeni, upah harus dikelola dengan baik, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan, mempertahankan

[2]Standard yang dimaksudkan adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Regional/ Upah Minimum Kabupaten (UMR/UMK).

produkstivitas dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya.[3]

Islam selalu mengatur setiap perilaku dan hubungan antar sesama, mulai dari kepentingan individu sampai khalayak banyak. Semuanya ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam.

Pola hubungan antara manusia juga menjadi sorotan ajaran Islam, sebagaimana hubungan antara pengusaha dengan karyawannya. Setiap pengusaha tentunya menginginkan keuntungan yang besar, sebaliknya pekerja juga mengharapkan upah yang layak dan setimpal atas pekerjaan yang ia lakukan. karenanya, sistem pengupahan bagi pekerja harus diatur sedemikian rupa sampai terciptanya rasa keadilan antara majikan/ [emberi pekerjaan dengan karyawan/ pekerja sehingga pertentangan tentang besarnya upah tidak menimbulkan antipati bagi kedua belah pihak.

Siswadi menjelaskan bahwa pengupahan dalam Islam ialah memberikan hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Perhitungan atau pertimbangan

[3]Dewi Hanggraeni, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Lembaga Penerbit, 2012), h. 140.

pemberian upah/ gaji dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa hal, antara lain menurut prestasi kerja, menurut lama kerja, menurut senioritas, dan menurut kebutuhan pekerja.[4]

Pentingnya pengaturan upah dan kesejahteraan pekerja berbagai aturan telah ditetapkan oleh pemerintah.[5] Disamping aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah terdapat berbagai ketentuan/ aturan adat masyarakat tertentu dalam hal pekerja dan pemberian upah.

Tidak semua pekerja dapat bekerja pada perusahaan dengan perjanjian kerja. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan terhadap orang lain dengan perjanjian/ kontrak social berupa kebiasaan/ tradisi. Kontrak sosial yang dimaksudkan adalah sistem pengupahan dan penetapan besaran upah ditentukan berdasarkan kebiasaan masyarakat.

Baik sorang yang bekerja pada sebuah perusahaan dengan kontrak kerja maupun seorang yang bekerja

[4]Siswadi, *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan,* Jurnal Ummul Qura Vol IV, No. 2, Agustus 2014, h. 105.

[5]Aturan yang dimaksudkan disini adalah undang-undang dan peraturan lainnya yang mengatur tentang upah dan kesejahteraan pekerja.

pada indivudu tanpa kontrak kerja pada dasarnya memiliki tujuan yang sama, yaitu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Perbedaan antara keduanya adalah seorang yang bekerja pada perusahaan dengan kontrak kerja akan digaji berdasarkan Upah Minimum dan peraturan perundang-undangan. Sedangkan seorang yang bekerja pada individu sebagaimana tradisi masyarakat diberikan upah berdasarkan kebiasaan dan standar upah masyarakat tersebut.

Setiap daerah memiliki konsep tradisi bekerja dan standar pengupahan yang berbeda dengan masyarakat lainnya. Seluruh tradisi-tradisi ini hampir luput dari pemantauan pemerintah. Banyak ragam model tradisi pengupahan masyarakat adat yang ada, masing-masing standar upah bagi pekerja ditentukan oleh system kekerabatan dan kondisi social ekonomi masyarakat tersebut. Bahkan ada juga tradisi masyarakat yang bekerja pada orang lain tanpa adanya upah, namun diganti dengan pekerjaan yang setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Mengkaji tradisi pengupahan masyarakat adat merupakan hal yang sangat penting dilakukan mengingat system pengupahan adalah salah satu

factor yang menentukan kesejahteraan masyarakat pekerja.

Hal ini akan ditujukan untuk mengkaji tentang pekerja dan system pengupahan dalam tradisi/ adat masyarakat Padang Lawas Utara. Masyarakat Padang Lawas Utara merupakan salah satu kelompok masyarakat di provinsi Sumatera Utara yang masih kuat menganut system kekerabatan dan tradisi pengupahan bagi pekerja.

Mayoritas masyarakat padang lawas Utara merupakan masyarakat suku Mandailing dan suku Angkola. Masyarakat Padang Laws Utara menganut system kekrabatan *Dalian Na Tolu.*

Askolani menjelaskan bahwa hubungan kekerabatan antar individu dalam masyarakat Padang Lawas tercermin dalam konsep *Dalihan Na Tolu.* Segala aktivitas sosial budaya indovidu tidak dapat dipisahkan dari ikatan kekerabatan ini. Konsep ini diyakini asli kreasi nenek moyang Mandailing karena tidak ditemukan padanannya dalam budaya manapun.[6]

[6]Askolani. *Dalian Natolu.* Artikel Online https://www.mandailingonline.com/dalihan-na-tolu/. Diakses pada Maret 2022.

Masyarakat Padang Lawas Utara meyakini bahwa konsep *Dalihan na Tolu* dapat membentuk suatu sistem kemasyarakatan yang ideal. Masyarakat yang ideal menurut system kekerabatan *dalihan Na tolu* adalah masyarakat yang di dalam interaksi sosialnya ditemukan *holong* (kasih sayang).

Holong dijadikan sumber semua kehidupan. Karena itu ada istilah dalam kehidupan masyarakat Padang Lawas Utara *holong do mula ni ugari* (kasih sayang awal dari adat), atau *holong do maroban domu, domu maroban parsaulian* (kasih sayang membawa keakraban, keakraban membawa kebaikan bersama).

Banyak literatur yang menjelaskan bahwa konsep *Dalihan na Tolu* seperti sebuah segitiga sama sisi. Masing-masing sisi terdiri dari *Mora* (pemberi anak gadis), *Kahanggi* (kerabat satu marga), dan *Anak Boru* (penerima anak gadis). Setiap orang secara abstrak memolakan diri mereka dalam segitiga itu. Hak dan kewajiban seseorang ditentukan oleh posisinya dalam pola itu. Tetapi sewaktu-waktu posisi itu dapat berubah karena terjadinya perkawinan.[7]

[7]Hasil perolehan keterangan dengan Sutan Kumal, Tokoh Adat Masyarakat Padang Lawas Utara. Gunung Tua. Mei 2022.

Hubungan masing-masing unsur di dalamnya diatur melalui norma atau etika yang disebut *apantunon* (adab). Apantunon diyakini mampu menciptakan hidup yang beradab. Karena itu ada istilah *pantun hangoluan, teas hamatean*. Artinya, dengan beradab kita bisa hidup, kalau tak beradab kita akan binasa.[8]

Sutan Kumala menjelaskan dalam adat masyarakat Padang lawas Utara kekerabatan yang diikat oleh *Dalihan Na Tolu* membentuk satu ikatan rasa *sahancit sahasonangan* dan *sasiluluton sasiriaon*. Artinya, sakit senang dirasakan bersama. Karenanya dalam menyikapi berbagai persoalan yang mereka hadapi masyarakat dituntut untuk *sahata saoloan satumtum sapartahian*. Maksudnya, seia sekata menyatu dalam mufakat untuk sepakat. Juga dikenal istilah *mate mangolu sapartahian,* atau hidup dan mati dalam mufakat untuk sepakat.[9]

Berdasarkan pemahaman awal, menunjukkan bahwa pertimbangan dasar pemberian upah bagi pekerja

[8] *Ibid.,*

[9]Sutan Kumala, Tokoh Adat Padang Lawas Utara. Perolehan keterangan pribadi. Padang Lawas Maret 2021.

pada masyarakat padang Lawas Utara adalah nilai dan falsafah *Dalian na Tolu.*

Nilai ikatan *sahancit sahasonangan* dijadikan dasar pemeberian upah bagi pekerja. Dengan kata lain saat memanggil orang untuk melakukan pekerjaan, maka orang yang memberi pekerjaan juga harus memposisikan dirinya sebagai pekerja, sehingga ia dapat memberikan upah kepada orang lain layaknya ia memberikan upah kepada dirinya sendiri.

Ditambah lagi dengan *Holong* yang merupakan falsafah kehidupan bagi masyarakat Padang Lawas Utara dijadikan sebagai dasar interaksi sosial dalam masyarakat termasuk dalam memberikan upah terhadap pekerja.

Agar setiap individu mengatahui hak dan kewajibannya dalam relasi kekerabatan *Dalihan na Tolu*, maka diciptakanlah *partuturon.*[10] Hal ini

[10]Pada *tutur* melekat hak dan kewajibannya pada orang lain. Misalnya, seseorang yang dipanggil *mamak*, berarti padanya melekat hak dan kewajiban sebagai *mora,* dan orang yang memanggilnya melekat hak dan kewajiban sebagai *anak boru*. Anak boru harus menghormati (*somba*) moranya. Dengan begitu seseorang harus senantiasa memposisikan dirinya secara konkrit dari *partuturon* itu. Adab paling mendasar dalam relasi mora, kahanggi dan anak boru adalah *tolu apantunon*, yaitu *somba marmora*, *elek maranak boru* dan *manta-manat markahanggi*.

merupakan upaya untuk menjaga keharmonisan dan kesejahteraan masyarakat khusunya masyarakat yang bekerja pada orang laian (pekerja).

Dalam persfektif sosiologi, system kekerabatan dan nilai yang dianut oleh masuarakat dapat berubah. Perubahan tersebut dilatarbelakangi banyak hal, seperti masuknya budaya asing, perkembangan teknologi dan informasi, Pendidikan dan hal lain sebagaainya. Perubahan/ pergeseran nilai juga akan menyebabkan perubahan tradisi suatu masyarakat. Demikian halnya dengan masyarakat padang lawas Utara dengan Sisitem sosial dan tata nilai yang dianut bisa berubah/ bergeser yang juga mengakibatkan pergeseran prilaku intraksi sosial masyarakat, termasuk dalam system pengupahan.

Hal inilah yang menjadi pendorong untuk melakukan kajian terhdap system kekerabatan *Dalian Na Tolu* pada masyarakat Padang Lawas Utara dan kaitannya dengan pemberian upah bagi pekerja.

BAB II

UPAH DAN PEKERJA DALAM ISLAM

Seluruh manusia merupakan makhluk pekerja. Manusia melakukan pekerjaan untuk memenuhi hajat dan kepentingan hidupnya. Tidak semua manusia mampu melaksanakan pekerjaannya sendiri, sering membutuhkan tenaga dari pihak lain untuk menyelesaikannya, saat seperti inilah seseorang akan menempati posisi sebagai pemberi/penyedia pekerjaan.

Dilain sisi seseorang yang tidak memiliki usaha/ pekerjaan untuk dirinya membutuhkan pekerjaan dari orang lain dengan tujuan mencukupi kebutuhan hidupnya. Kondisi seseorang yang seperti ini akan menuntutnya untuk mencari pekerjaan/melakukan pekerjaan untuk orang lain dengan mengharapkan imbalan/upah.

Dengan demikian baik penyedia pekerjaan maupun pekerja sama-sama memiliki hak dan tujuan yang sejajar, penyedia pekerjaan berhak mendapatkan hasil

yang maksimal dan pekerja berhak atas imbalan/ upah yang layak dan setimpal atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini menunjukkan urgensi pengupahan yang harus diatur dengan sedemikian rupa sehingga terwujud kesejahteraan baik bagi penyedia pekerjaan maupun bagi pekerja.

Dalam kehidupan ril, pekerja (Tenaga kerja) menempati posisi penting dalam produksi, karenanya keberadaan pekerja (Tenaga kerja) tidak bisa dipandang sebelah mata, upah yang layak dan kesejahteraannya merupakan hal yang *urgent* untuk diperhatikan.

Islam telah mentapkan sejumlah aturan terkait pemberian dan penetapan upah. Siswadi menjelaskan bahwa pengupahan dalam Islam merupakan pemberian hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan.[11] Pada bagian ini akan diuraikan tentang konsep pengupahan di dalam islam.

[11]Siswadi, *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan,* Jurnal Ummul Qura Vol IV, No. 2, Agustus 2014, h. 105.

Defenisi dan Dasar Hukum Upah

Literatur fiqh menjelaskan bahwa upah disebut dengan *ajrun* yang dimaknai dengan memberikan hadiah, upah/imbalan. Sayyid Sabiq menjelaskan bahwa kata *ajrun* dapat dimaknai dengan dua pemahaman yakni balasan/imbalan atas pekerjaan dan pahala.[12] Upah juga diidentikan oleh para Fuqaha dengan konsep *ijarah* yang merupakan bentuk mashdar dari kata *ajra.*

Ismail Yusanto dalam bukunya Pengantar Ekonomi Islam juga menjelaskan bahwa upah merupakan pembahasan *ijarah*. Menurut Yusanto *ijarah* merupakan akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi.[13] Dengan demikian *ijarah* adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi/imbalan. Imbalan diberikan oleh *musta'jir* (pemberi Pekerjaan) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun jasa lainnya.

[12]Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah 13, PT Alma'arif, Bandung,1987, h 15

[13]M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, Pengantar Ekonomi Islam, (Bogor: al-Azhar Press, 2009), cet. ke-1, h. 190.

Lebih lanjut Yusanto menjelaskan bahwa secara umum *ijarah* memiliki dua pengertian. Yaitu: [14]

1. *Ijarah* dengan penegrtian akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan, dan

2. *Ijarah* dengan pengertian akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja.

Para ahli mengistilahkan upah dengan sebutan *ijarah* karena pada hakikatnya sesuatu yang disewa dapat berupa barang atau berupa jasa. hal ini selaras dengan penjelasan Wahbah al-Zuhaily bahwa *ijarah* merupakan suatu akad atas manfaat.[15] Penyamaan pengertian upah dengan ijarah juga dapat dilacak dari defenisi yang dirumuskan oleh Malikiyyah dan Hanabilah, menurut Malikiyah dan Hanabilah seperti dijelaskan oleh Wahbah Al-Zuhaily *ijarah* adalah menjadikan hak milik suatu kemanfaatan dalam waktu tertentu dengan memberikan pengganti berupa imbalan/upah.[16]

---

[14] *Ibid.,*

[15] Wahbah Az-Zuhaili, Fiqih Islam Wa Adillatuhu, Jilid 5, Gema Insani, Jakarta, 2011, h.387

[16] *Ibid.,*

Menurut istilah terdapat beberapa defenisi upah. menurut Safi'I Jafri upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu.[17]

Afzalurrahman juga menjelaskan defenisi yang senada bahwa menurutnya upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.[18]

Urain di atas menunjukkan bahwa upah merupakan sebutan atas imbalan baik berbentuk uang ataupun yang lainnya yang lazim digunakan sebagai konpensasi atas jasa/ pekerjaan yang telah dilakukan yang diberikan oleh penyedia pekerjaan. Dengan kata lainupah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya karena telah melakukan pekerjaan.

Berkaitan dengan landasan hukum upah/*jarrah* dalam Islam telah diuraikan oleh fuqaha dalam berbagai literatur fiqh. landasan hukum *Ijarah* dapat dilacak dalam ayat al-Qur'an, hadist dan ijma' ulama.

---

[17]Syafi'i Jafri, Fiqih Muamalah, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), cet. ke-1, h. 165-166.

[18] *Ibid.,*

Terdapat berbagai ayat yang dapat dijadikan dasar pensyariatan upah, antara lain.

1. QS. Al-Qhasas 26-27:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّىٓ أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ٱبْنَتَىَّ هَٰتَيْنِ عَلَىٰٓ أَن تَأْجُرَنِى ثَمَٰنِىَ حِجَجٍ ۖ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِندِكَ ۖ وَمَآ أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِىٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak

memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (Q.S Al-Qashas : 26-27).[19]

Penetapan ayat diatas tentang tentang permintaan seorang anak terhadap ayahnya untuk mempekerjakan seseorang yang dapat membantu mereka melakukan suatu pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dengan memberikan imbalan merupakan isyarat pemberian upah/ *ijarah.*

Selanjutnya Surat Al-Baqarah ayat 233 disebutkan:

وَاِنْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّآ اٰتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوْفِۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ وَاعْلَمُوْٓا اَنَّ اللّٰهَ بِمَا تَعْمَلُوْنَ بَصِيْرٌ

Artinya: "dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan

[19]Departemen Agama RI, *Al-Qur,an dan Terjemahnya*, CV Assyifa, Semarang, 2001, h. 1040

ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan". (Q.S. AlBaqarah : 233).[20]

Al-Maraghi menjelaskan bahwa ayat tersebut mengisyarakat agar upah yang diterima oleh pekerja harus seimbang dengan pekerjaan yang dilakukannya.[21] Penetapan "berikan/bayar merka dengan yang *ma'ruf* menjadi stressing point dalam ayat ini. Melalui ayat ini Allah memerintahkan kepada peberi kerja untuk membayar upah pekerja dengan cara yang *ma'ruf. Ma'ruf* dalam ayat ini dapat dipahami dengan upah yang layak dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya Firman Allah dalam alQu'an surat At-Taubah [09]: 105, yaitu:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

[20] *Ibid.* h. 46

[21] Ahmad Musthofa Al-maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, CV Toha Putra, cet pertama, Semarang, 1984, hal.350

Artinya: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. al-Taubah[09]:105)[22]

Landasan hukum tentang *ijarah/* upah juga datang dari hadist, antara lain:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering“. (H.R Ibnu Majah). N0 937.[23]

[22]Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an Madina Dilengkapi Dengan Terjemah dan Materi Tentang Akhlak Mulia,* Bandung: PT Madina Raihan Makmur, tt, h. 203.

[23]Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemah Bulughul Maram*, cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995, h. 361

Hadis di atas menjelaskan tentang pembayaran upah. Kalimat “sebelum keringatnya kering” menjadi isyarat untuk segera membayarkan upah setelah pekerjaan selesai dilakukan. Dengan demikian menunda-nunda membayar upah pekerja adalah perbuatan yang tidak sesuai dengan ketntuan konsep pengupahan dalam Islam.

Selanjutnya pembayaran upah juga harus jelas dan pasti, penyedia kerja harus memberitahu secara pasti upay yang akan diterima oleh pekerja. Dalam hadis rasul bersabda:

وَ عَنْ اَبِىْ سَعِيْدٍ اخُدْرِىِّ رَضِىَ اللَّهُ عَنْهُ اَ نَّ انَّبِىَّ صَلىَّ اللّهُ عَلَيْهِ وَ سَلَّمَ قَالَ : مَنِ اسْتَاجَرَاَجِيْرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ اُجْرَتَهُ. رَوَا هُ عَبْدُ الرَّ زَّا قِ.[17]

Artinya: Dari Abu Sa’id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq).[24]

[24]*Ibid*, h 360

Hadist yang lain menjelaskan tentang *af'al* rasul yang memberikan upah kepada seorang sahabat tukang bekam. Yaitu:

عَنْ اَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ اَنَّهُ سُئِلَ عَنْ اَجْرِاحُجَّامِ فَقَالَ :
اِحْتَجَمَ رَسُوْلُ اللَّهِ صَلىَّ اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ,حَجَّمَهُ اَبُوْطَيْبَةَوَاَعْطَاهُ
صَاعَيْنِ مِنْ طَعَامِ. رَوَهُ ا بُخَارِىُّ[18]

Artinya: Dari Anas ra. Sesungguhnya ketika ditanya mengenai upah dari pekerjaan membekam, dia mmengatakan: "Rasulullah SAW. Dibekam oleh Abu Thaibah, dan beliau memberinya imbalan sebanyak dua sha' makanan.[25]

Hadis-hadis tersebut di atas telah jelas menyebutkan upah bagi pekerja. Selanjutnya adalah landasan tentang pengupahan bersumber dari ijma'. Para sahabat bersepakat' bahwa pensyariatan *ijarah* telah jelas berdasarkan nash.

Kebolehan melaukan akad *Ijarah* disebabkan mafaat bagi umat manusia. Sayyid Sabiq menjelaskan dalam kitabnya bahwa tidak

[25] Achmad Sunarto dkk, Terjemah Shahih Bukhari, Jilid 7, CV. Assyifa, Semarang, 1993, hal. 483

ditemukan satupun literatur yang mebantah akan pensyaruatan *ijarah* dan menyalahi kesepakatan/ ijma' para sahabat.[26] Senada dengan ini, Ibnu Rusyd juga menjelaskan bahwa tidak diperdapati pertentangan terkait kebolehan *ijrah/* upah.[27]

Macam-Macam Upah (Ijarah)

Secara umum upah dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu: [28]

1. *Ajrun musamma* (upah yang telah ditetapkan dengan jelas dan pasti).
2. *Ajrun mitsil* (upah yang sepadan). *Ajrun mitsil* merupakan pengupahan yang sepadan antara hasil pekerjaan dan kondisi pekerja.

M. Ali Hasan menjelaskan macaman *Ijarah/* upah berdasarkan obyeknya dapat diklasifikasi menjadu 2 macam:[29]

---

[26]Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah,* h. 18

[27]Ibnu Rusyd, Bidayah al Mujtahid juz 2, Maktabah Usaha Keluarga, Semarang, hal 165

[28] M. Ali Hasan, h. 236

[29] *Ibid.,*

1. *al-ijarah ala al-manfa'ah*. Bentuk upah *al-ijarah ala al-manfa'ah* adalah imbalan yang dibayarkan oleh seorang yang mengambil manfaat dari benda milik orang lain.

   Misalnya seseorang membutuhkan tempat tinggal dan ia menyewa sebuah rumah, maka ia harus memberikan imbalan kepada pemilik rumah karena telah mengambil manfaat berupa tinggal di rumah tersebut. Terdapat persyaratan terkait keabsahan akad ini, yaitu benda dan manfaatnya harus dibolehkan syariat. Adapun manfaat yang dilarang oelh syariat seperti menyewa rumah untuk produksi narkoba hukumnya tidak sah. Begitu juga dengan benda yang di sewa harus benda yang diperbolehkan syari'at. Artinya Islam tidak membolehkan menyewa benda-benda yang dilarang oelh syari'at.

2. *al-ijarah ala al-a'mal*. Bentuk pengpahan yang kedua ini adalah imbalan atau upah yang diberikan karena suatu pekerjaa.

   Misalnya mempekerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Fuqaha telah mentapkan bahwa imbalan/upah dengan cara seperti ini diperbolehkan dengan persyaratan jenis

pekerjaan itu jelas dan pasti. Seseorag yang karena keahliannya dan tenaganya diminta melakukan suatu pekerjaan berhak mendapatkan upah dari pekerjaan tersebut.

Kewajiban dan Hak Masing-Masing Pihak

Penyedia pekerjaan dan pekerja memiliki hak dan kewajiban yang seimbang. Penyedia pekerjaan berkewajiban untuk membayar pekerja, sebaliknya pekerja berhak mendapat imbalan/upah atas pekerjaan yang dilakukannya.

Penyedia Pekerjaan berkewajiban untuk:

1. Memberikan upah kepada pekerjanya
2. Memperlakukan pekerja dengan baik
3. Berlaku adil dalam pemberian upah. [30]

Sedangkan pekerja memiliki tanggungjawab dan kewajiban berupa menyelasaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. M. Ali Hasan menjelaskan bahwa pemberi pekerjaan dan pekerja dituntut untuk memenuhi hak masing-masing. Menurut Rahmat

[30] M. Ali Hasan, h.237-238

Syafe'i hak masing=masing pihak (pemberi pekerjaan dan pekerja) antara lain sebagai berikut:

1. Pemberi kerja harus memberikan imbalan/upah dan pekerja berhak untuk menerima upah.
2. Pemberi kerja berhak untuk menuntut pekerja apabila pekerja tidak menyelesaikan tugasnya sedangkan upahnya sudah ia terima dan pekerja wajib menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pemberi kerja harus adil dalam memperkerjakan pekerja dan memenuhi hak-hak antara kedua belah pihak.
4. Mengalirnya manfaat jika *Ijarah* untuk barang,
5. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.[31]

Pelaksanaan dan Gugurnya Upah

Penetuan upah bagi pekerja terdapat dalam al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90:

[31]Rachmat Syafe'i, h. 239

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِى ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُون

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan (Q.s an-Nahl ayat 90).[32]

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada para pekerja. Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil. Oleh karena itu maka kewajiban simajikan adalah untuk mensejahterakan pekerjanya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak.

Jika dalam persyaratan perjanjian kerja ada ditentukan syarat yang telah disetujui bersama, bahwa upah pekerja dibayar sebulan sekali, maka

[32]Departemen Agama RI, *Al-Qur,an dan Terjemahnya*, h. 654

majikan wajib memenuhi syarat tersebut yaitu membayar upah pekerja sebulan sekali. Namun jika dalam persyaratan perjanjian kerja yang telah disetujui bersama bahwa upah pekerja dibayar seminggu sekali, maka majikan harus membayar upah pekerja seminggu sekali mengikuti persayaratan perjanjian kerja yang mereka buat dan setujui bersama.[33]

Menurut mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad, boleh untuk memberikan syarat mempercepat atau menangguhkan upah. Seperti mempercepat sebagian upah dan menangguhkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Masalah penundaan pembayaran upah ada ditentukan penundaan upah adalah sah, tidaklah hal itu membatalkan dalam perjanjian yang diadakan sebelumnya. Penundaan upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang dalam Islam, akan tetapi harus disegerekan. Jika dalam kesepakatan tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan

[33] Chairuman Pasaribu, h.157

dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.[34]

[34] Sayyid, Sabiq, *fiqh As-sunnah* h. 209

BAB III

UPAH DAN PEKERJA DALAM HUKUM POSITIF

Upah kerja merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan ataupun hubungan kerja, karena tujuan orang bekerja untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga para buruh/pekerja akan menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan yang dimilik oeh pengusaha.

Pada bagaian ini akan diuraiakan seputar konsep pengupahan dan tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Upah

Upah sangat berperan dan sangat penting serta merupakan sesuatu yang sangat urgen dalam terlaksananya hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun satu perusahaan. Upah merupakan salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk "prestasi" dari pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan "prestasi" pula kepada Pengusaha yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

UU Nomr 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa upah merupakan hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[35]

Ketentuan hukum yang mengatur tentang pengupahan sangat banyak sekali jumlahnya, mulai dari undang-undang sampai Peraturan Daerah. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

1. Ketentuan pokok:
   a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
   b. PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Ketentuan Umum tentang Pengupahan:
   a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

[35]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 5

b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
d. Peraturan Daerah tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS).

Prinsip-prinsip Pengupahan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh lakilaki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
3. Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan (no work no pay).

4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
5. Tuntutan pembayaran upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.[36]

Tentang jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal Upah nominal adalah sejumlah yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
2. Upah Nyata Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

[36]Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), h. 74

a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima

b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Wajar (Fair Wages) Upah wajar maksudnya adalah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara pah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu:

   a. Kondisi Negara pada umumnya.

   b. Nilai upah rata-rata daerah dimana perusahaan itu berada.

   c. Peraturan perpajakan.

   d. Standar hidup para buruh itu sendiri.

e. Undang-undang mengenai upah khususnya. (f) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara. [37]

Selanjutnya tentang waktu pembayaran upah telah dutetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan dalam Pasal 91 yakni, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan buruh dan serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundangundangan yang berlaku.[38]

Sumber lain yang mengatur tentang waktu pemberian upahnya diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yang tertuang dalam beberapa pasal, diantaranya:

1. Pasal 18 ayat 1 (satu), pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang diperjanjikan.
2. Pasal 18 ayat 2 (dua), dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur

[37]Lalu Hussni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia..., h. 70

[38]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..., hal. 78

dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

3. Pasal 19, pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.
4. Pasal 20, upah buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.[39]

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun perusahaan. UU ketenagakerjaan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja meliputi:

[39]Lalu Hussni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia..., h. 76

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang teah ditentukan oleh pemerintah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan tersebut, dapat dilakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Kemudian, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.[40]

[40]Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, sebagai berikut:

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi
2. Sistem upah menurut lamanya dinas.
3. Sistem upah menurut lamanya kerja
4. Sistem upah menurut kebutuhan

Didalam memberikan upah/gaji pekerja sangat perlu juga memperhatikan prinsip kebutuhan dan keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan ataupun semakin tinggi resiko pekerjaan berarti semakin tinggi juga upah yang akan deberikan. Penghasilan ini ditunjukan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para pekerja yang melaksanakan hubungan kerja, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Pekerja dan Ketenagakerjaan

Pekerja merupakan pelaku pendukung pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.[41]

Menurut UU No. 13 Tahn 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau

[41] Adrian Sutedi. 2008. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 2010, h. 2.

imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan Pemberi kerja, adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuklain.

Tenaga kerja merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi factor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan, karena menjadi perencana dan pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan, bahkan menempati posisi yang strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.

Diperlukan adanya kebijakan dan upaya yang serius dalam pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pasal 4 UU Nomr 13 Tahn 2003 menetapkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan

kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenanga kerja dan keluarganya.

Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Salah satu pasal dalam UUD 1945 yaitu pasal 28 D yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Memasuki era globalisasi dewasa ini, sektor ketenagakerjaan akan menghadapi tantangan yang cukup besar, persaingan antar dunia usaha akan semakin ketat dan penggunaan teknologi maju akan semakin mendapat perhatian sehingga pemilihan perkerja akan semakin selektif. Hal tersebut pada akhirnya memicu terjadinya persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia yang hingga dewasa ini menjadi masalah nasional yang sangat kompleks.

Tuntutan para tenaga kerja untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat difahami. Namun, dalam hal ini kebijakan dan peraturan perundang-undanan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi tenga kerja juga diperlukan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.

Upah dalam Peraturan Perundang-undangan

Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dimana setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Selanjutnya pengaturan opah dalam hukum positif diatur pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Berdasarkan literatur yang ada terdapat beberapa permasalahan hukum tentang pengupahan yaitu: (1) Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan. (2) Penerapan struktur skala upah sangat minim pelaksanaannya.[42](3) Masalah pokok pengupahan yang sering muncul meliputi: a. rendahnya upah bagi pekerja bawah; b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi; c. bervariasinya komponen upah; d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.[43]

Pengaturan upah merupakan proses pembentukan Peraturan Perundang- undangan dan substansi peraturan perundang-undangan bidang pengupahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha.

---

[42] International Labour Organization (ILO), *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Kebijakan Upah Minimim Indonesia*", actrav/ documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf, diakses pada tanggal 6 Desember 2013

[43] Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm. 99.

Sejak pembentukan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak diajukan hak uji materi ke Mahkamah Konstitusi oleh serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dikaji dari sisi pengaturan mengenai pengupahan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan konsep upah minimum, konsep hidup layak, konsep perlindungan upah, dan jaring pengaman upah.

Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan:" Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang",[44] pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundang- undangan.

Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalahkelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan

[44] John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, 2006, A Theory Of Justice, *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yoyakarta, h. 72.

bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengankata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan.

Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur pada Pasal 88 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja outsourcing, pekerja harian, serta pekerja sector informal yang rentan akan adanya pengangguran.

Padahal, sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dinyatakan bahwa: "Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran."

selanjunya ketentuan Pasal 96 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kadaluarsa penuntutan upah adalah 2 tahun. Pasal ini sudah di judicial review dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2013 sehingga pasal tersebut tidak mengikat lagi. Dari keputusan tersebut

dapat diketahui bahwa keadilan lebih diutamakan dari kepastian hukum.

Sistim Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:[45]

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya,
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang,
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya.

Penghasilan/imbalan yang diterima pekerja menurut Sonny Sumarsono sebagaimana dikutif oleh Arifuddin Muda Harahap, ada empat, yaitu: 1. Upah atau gaji

[45]Payaman Simanjuntak, *Hukum Ketenaga kerjaan,* Jakarta, Prenada, 1998, h.129.

dalam bentuk uang, 2. Tunjangan dalam bentuk natura, 3. *Fringe Benefit*, 4. Kondisi Lingkungan Kerja.[46]

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan undang- undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi.

[46] Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan, (Jakarta: Raja Grapindo, 2019), h. 167

Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
2. Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang amp didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah Minimum Regional adalah suatu upah minimum yang digunakan oleh para pelaku pengusaha untuk memberikan upah dalam bentuk uang kepada pekerja/buruh,di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.

Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajah. Saat ini UMR juga dienal dengan istilah Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupnya biasanya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah berlaku penuh,

dikenal juga istilah Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK).

BAB IV

POTRET PADANG LAWAS UTARA

Sejarah Singkat

Peta

Kabupaten Padang Lawas Utara (Indonesia)
Koordinat: 1.46011°N 99.67346°E

Berdasarkan data yang diperoleh dari Website Pemerintah Padang Lawas Utara (disingkat Paluta) adalah salah satu kabupaten yang berada di provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Padang Lawas Utara merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten

Tapanuli Selatan pada tahun 2007, sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2007, tentang Pembentukan Kabupaten Padang Lawas Utara. Ibu kota kabupaten ini berada di Gunung Tua. Pada tahun 2021, kabupaten Padang Lawas Utara memiliki jumlah penduduk sebanyak 269.845 jiwa, dengan kepadatan 69 jiwa/km^2.[47]

Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan pemekaran dari Kabupaten Tapanuli Selatan pada tahun 2007. Tapanuli Selatan dimekarkan menjadi 3 wilayah kabupaten, yakni Kabupaten Tapanuli Selatan sebagai kabupaten induk dengan ibukota Sipirok, kemudian Kabupaten Padang Lawas Utara dengan ibukota Gunung Tua, dan Kabupaten Padang Lawas dengan ibukota Sibuhuan.

Beberapa kecamatan yang masuk ke masing-masing kabupaten juga dimekarkan untuk menunjang pengembangan kabupaten.[48]

[47]Website Rsmi Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara. *www.palutakab.bps.go.id. hlm..* diakses Pada Mei 2022.

[48]*Ibid.,* lihat juga https:// p2k. stekom. ac. id/ ensiklopedia/Kabupaten_Padang_Lawas_Utara.

Dasar hukum pendirian Kabupaten Padang Lawas Utara adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 dan disahkan pada tanggal 14 Agustus 2007 tentang pembentukan Kabupaten Padang Lawas Utara dan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 dan disahkan pada tanggal 14 Agustus 2007 tentang pembentukan Kabupaten Padang Lawas.[49] Drs. H. Arsyad, menjadi penjabat bupati sementara, dan Bachrum Harahap menjadi bupati pertama Padang Lawas Utara.

Dengan keluarnya UU No. 37 Tahun 2007 dan UU No 38 Tahun 2007 tentang pembentukan Kabupaten Padanglawas maka Kabupaten Tapanuli Selatan dimekarkan menjadi 3 Kabupaten salah satunya adalah kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan data BPS kab. Padang Lawas Utara, wilayah kabupaten Padang Lawas Utara Mempunyai batas-batas sebagai berikut:

[49]Pembentukan Daerah-Daerah Otonom di Indonesias/dTahun2014" *(PDF). www.otda.kemendagri.go.id. Diarsipkan dari versi asli (PDF) tanggal 12 Juli 2019. Diakses tanggal 17 Januari 2022.*

1. Sebelah Utara: Labuhanbatu Selatan
2. Sebelah Selatan: Padang Lawas
3. Sebelah Barat: Tapanuli Selatan
4. Sebelah Timur: Rokan Hilir[50]

Pemerintah

Kabupaten Padang Lawas Utara terdiri dari 12 kecamatan yaitu:

1. Batang Onang
2. Dolok
3. Dolok Sigompulon
4. Halongonan
5. Hulu Sihapas
6. Padang Bolak
7. Padang Bolak Julu
8. Portibi
9. Simangambat
10. Ujung Batu

[50] Dokumen Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara

11. Halongonan Timur

12. Padang Bolak Tenggara.

Kabupaten Padang lawas Utara mengusung Visi Mewujudkan Padang Lawas Utara Beriman, Cerdas, Maju dan Beradat. Sedang Misi Kabupaten Padang Lawas sebagai berikut:

1. Mewujudkan pemerintahan yang demokratis dan berkualitas dengan pelayanan aparatur yang berprinsip pada good governance
2. Melakukan percepatan pembangunan insfratruktur strategis dan pedesaan yang melibatkan partisipasi seluruh lapisan masyarakat.
3. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pertumbuhan ekonomi yang berbasis kerakyatan, optimalisasi pengelolaan sumber daya yang berkesinambungan, peningkatan daya saing daerah dan memperhatikan penganalan nilai agama, adat dan budaya.[51]

[51] *ibid*

Domografi

1. Penduduk

Jumlah Penduduk Padang Lawas Utara pada hasil sensus 2010 berjumlah 223.531 jiwa dengan kepadatannya 57 per kilometer persegi, pada tahun 2020 meningkat menjadi 260.720 jiwa dengan pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun sekitar 2,18 persen.

Bila dilihat data per Kecamatan maka Kecamatan Padang Bolak merupakan Kecamatan yang penduduknya terbesar dibanding kecamatan lainnya.

Berdasarkan kelompok suku, penduduk Kabupaten Padang Lawas Utara diuraikan pada tebel di bawah ini:

NO	Suku	Persentase
1	Mandailing	67.09
2	Jawa	14.93
3	Batak Toba	10.94
4	Melayu	4.50
5	Lain-lain	2.54
Jumlah		100

Sumber: BPS Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2020.

Persentase suku terbesar di Kabuparen Padang Lawas Utara adalah bersuku Mandailing diikuti suku Jawa dan Batak Toba. Selain dikenal dengan

tanah yang beradat Kabupeten Padang Lawas Utara juag dikenal dengan daerah yang religius.

Persentase jumlah penduduk yang beragama Islam mencapai 94,92%. Berikut diuraikan persentase penduduk berdasarkan agama.

NO	Agama	Persentase
1	Islam	94.92
2	Kristen Protestan	0,17
3	Kristen Katolik	10.94
4	Lain-lain	0.07

Sumber: BPS Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2020.

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa persentase Agama terbesar di Kabupaten Padang Lawas Utara ini adalah beragama Islam dan diikuti oleh Kristen Protestan, Kristen Katolik dan lainnya.

2. Keadaan Ekonomi

Kabupaten Padang Lawas Utara terkenal dengan pertanian dan perkebunan, mata pencaharian di bidang pertanian hampir di seluruh wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara seperti tanaman padi, sedangkan bidang perkebunan yang paling cocok adalah karet, ubi kayu, sawit dan tanaman palawija. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Padang Lawas Utara, pada ahun 2007

produktivitas padi mencapai 42,27 kuintal/Ha sedangkan pada tahun 2008 mencapai 47,86 kuintal/Ha, ini membuktikan banyak penduduk yang bertani.

Titik pengelepotan kawasan perkebunan tidak bisa dipusatkan karena semuanya menyebar. Kepemilikan lahan pada ununnya individual, selain itu dengan kondisi topografi Padang Lawas Utara yang memiliki banyak padang (tanah) yang luas, maka tidak heran di perkampungan banyak penduduk desa memelihara ternak seperti kerbau, sapi dan kambing, biasanya juga penduduk memelihara berpuluh-puluh ekor. Kondisi seperti ini memang cocok untuk tertentu di Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Keadaan Pendidikan

Di Kabupaten Padang Lawas Utara ini terdapat jenjang pendidikin mulai dari pendidikan dasar samapai pendidikan tinggi, adapun jenjang pendidikan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

NO	Pendidikan	Jumlah
1	SD/MI	246
2	SMP/MTS	91
3	SMA/MA	52
4	SMK	8
5	PT	2
Jumlah		399

Sumber: Dokumen Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2020.

Perguruan Tinggi yang terdapat di Kabupaten Padang Lawas Utara ada 2 yaitu 1 (satu) Akademi Kebidanan (AKBID) dan satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIS).

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan		Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
(1)		(2)	(3)	(4)
1	Tidak/Belum Pernah Sekolah	0,72	1,05	0,89
2	Tidak/ Belum Tamat SD	15,64	16,97	16,32
3	SD	25,74	28,9	27,36
4	SMTP	27,9	27,85	27,87
5	SMTA UMUM	23,99	19,87	21,89
6	SMTA KEJ	2,29	1,31	1,79
7	DIPL, I & II	0,25	0,13	0,19
8	DILP, III	0,49	1,27	0,89
9	D-IV/S1	2,98	2,71	2,84
Kab.Padang Lawas Utara		100	100	100

Sumber: BPS Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2020

Pada umumnya masyarakat Kabupaten Padang Lawas Utara mayoritas lulusan SMP/MTS dan

SMA/MA, juga masih ada yang lulusan SD, namun para generasi ataupun anak keturunan dari mayarakat Kabupaten Padang Lawas Utara sudah sampai ke jenjang Perguruan Tinggi.

BAB V

PERANAN DALIAN NA TOLU DALAM KESEJAHTERAAN PEKERJA

Dalian Na Tolu

Dalian Na Tolu merupakan system kekerabatan yang dianut oleh masyarakat di Kabupaten Padang Lawas Utara. Basyral Hamidi Harahap Sebagaimana dikutip oleh Abbas Pulungan menjelaskan bahwa *Dalian Na Tolu* berarti tungku yang tiga. yang secara etimologi dimaknai 3 tungku yang sejajar dan seimbang. Tiga tungku yang dimaksudkan adalah *kahanggi* (teman semarga), *anak boru* (keluarga dari pihak menantu laki-laki atau pihak penerima wanita/isteri) dan *mora* (keluarga dari pihak isteri atau pihak pemberi wanita/isteri).[52]

---

[52]Basyral Hamidy Harahap dan Hotman M. Siahaan dalam Abbas Pulungan, *Dalihan Natolu: Peran dalam proses Interaksi Antara Nilai-nilai Adat dengan Islam Pada masyarakat Mandailing dan Angkola Tapanuli Selatan.* Medan: Perdana Publishing, 2018, h. 83.

Menurut Pulungan dari sinilah dimulai awal kekerabatan *Dalian Na Tolu* dan terus berkembang melalui keturunan darah secara vertikal dan horizontal melalui perkawinan.[53]

Menurut Sutan Kumala[54] bahwa setiap orang secara abstrak memolakan diri mereka dalam segitiga itu. Hak dan kewajiban seseorang ditentukan oleh posisinya dalam pola *Dalian Na Tolu*. Tetapi sewaktu-waktu posisi itu dapat berubah karena terjadinya perkawinan.

Senada dengan penjelasan Kumala, Pulungan Juga menjelaskan bahwa secara formal terdapat posisi masing-masing tungku dan setiap orang bisa berada dalam posisi yang berbeda-beda. Terkadang seseorang posisinya *Mora,* terkadang bisa menjadi *Kahanggi* abahkan bisa menjadi *Anak boru.* Posisi masing-masing komposisi *Dalian Na Tolu* beserta peralihannya dapat terlihat jelas apabila ada kegiatan adar seperti

[53] *Ibid.,*

[54] Sutan Kumal, Tokoh Adat Masyarakat Padang Lawas Utara. Gunung Tua. Mei 2022.

horja yang melibatkana komponen kekerabatan yang terjadi baik pada *siriaon*[55] maupun *siluluton*[56].

Hubungan masing-masing unsur di dalam system kekerabatan *Dalian Na Tolu* diatur melalui norma atau etika yang disebut *apantunon* (adab). Apantunon diyakini mampu menciptakan hidup yang beradab. Karena itu ada istilah *pantun hangoluan, teas hamatean.*[57] Artinya, dengan beradab kita bisa hidup, kalau tak beradab kita akan binasa.

Hubungan kekerabatan antar individu dalam masyarakat Padang Lawas tercermin dalam konsep *Dalihan Na Tolu*. Segala aktivitas sosial budaya indvidu tidak dapat dipisahkan dari ikatan kekerabatan ini. Konsep ini diyakini asli kreasi nenek moyang Mandailing karena tidak ditemukan padanannya dalam budaya manapun.

Agar setiap individu mengatahui hak dan kewajibannya dalam relasi kekerabatan *Dalihan na*

---

[55]*Siriaon* adalah sebutan bagi kegiatan/ peristiwa kegembiraan yang dialami oleh sesorang seperti perkawinan. Kelahiran anak, dan syukuran lainnya.

[56]*Siluluton* adalah sebutan bagi peristiwa kesedihan (Duka Cita) yang dialami seseorang seperti adanya kerabat yang meninggal.

[57]Hasil perolehan keterangan Dengan *Hatobangon/* Tokoh Adat pada masyaraakat kab. Padang lawa Utara.

Tolu, maka diciptakanlah *partuturon*. Hal ini merupakan upaya untuk menjaga keharmonisan dan kesejahteraan masyarakat.

Pulungan menjelaskan dalam bukunya bahwa terdapat 53 jumlah tutur yang ada dalam sisitem kekerabatan *Dalian Na Tolu*.[58] Semua tutur itu mengandung makna *holong* (kasing sayang) dari sudut *kahanggi*, *anak boru*, dan *mora*. Namun demikian, menurut pulungan, tutur tersebut tidak selamanya diaplikasikan dalam tatanan kehidupan masyarakat sehari-hari. Faktor penyebabnya adalah pengaruh perubahan sosial.

Pada *tutur* melekat hak dan kewajibannya pada orang lain. Misalnya, seseorang yang dipanggil *mamak*, berarti padanya melekat hak dan kewajiban sebagai *mora,* dan orang yang memanggilnya melekat hak dan kewajiban sebagai *anak boru*. Anak boru harus menghormati (*somba*) moranya. Dengan begitu seseorang harus senantiasa memposisikan dirinya secara konkrit dari *partuturon* itu. Adab paling mendasar dalam relasi *mora, kahanggi* dan *anak boru* adalah *tolu apantunon*, yaitu *somba Marmora* (hormat

[58]Abbas Pulungan, *Dalihan Natolu: Peran dalam proses Interaksi Antara Nilai-nilai Adat dengan Islam..*, h. 86

kepada mora), *elek maranak boru* (kasih saying kepada *anak Boru*) dan *manta-manat markahanggi* (Akrab/ Harmonis antar sesama *kahanggi*).[59]

Untuk lebih jelasnya mengenai *partuturan* dalam system kekerabatan *Dalian Na Tolu* dapat dilihat pada table di bawah ini:

Kahanggi	Anak Boru	Mora
Amang/Damang (ayah kandung) Amang menek (suami adik prp ibu) Amang tobang (suami kakak ibu)	Amang boru (suami sdr prp ayah) Anak namboru (anak sdr prp ayah) Angkang mulak (sdr prp dari kakek)	Amang na poso (panggilan sdr prp bpk kpd anak lknya) Amang na poso mulak (panggilan sdr prp bpk kpd cucunya) Bayo (ayah isteri dari suami)
Amang tua (abang lk ayah) Amang uda (paman) Anak (anak kandung) Anak mulak (anak lk bunde)	Bayo laki-laki (ayah suami dari isteri) Bere (anak sdr prp) Bere mulak (cucu sdr prp) Boru mulak (cucu prp sdr prp)	Eda (sdr prp suami) Iboto laki-laki (sdr lk kandung) Iboto pamere lk-lk (tutur lk kpd prp yang ibunya bersaudara) Inang tulang (ibu isteri)
Anak tobang (anak sdr prp ibu)	Eda (sdr prp suami)	Inang tulang mulak (anak prp tunggane)
Anggi (adik lk/prp)	Iboto perempuan (sdr prp kandung)	Mora ni mora (sdr lk dari isteri ipar)
Bujing (adik prp ibu) nang/Dainang (ibu kandung)	Iboto pamere (prp) (prp kpd lk-lk yang ibunya bersaudara) Inang boru (ibu suami)	Tulang (ayah isteri) Tulang mulak (sdr lk isteri)
Inang bujing (adek prp ibu)	Inang boru mulak (anak prp dari cucu)	Tulang na poso (anak lk sdr lk isteri)
Inang mulak (anak prp dari anak sdr lk)	Lae (lk yang mengambil sdr prp	Tunggane (anak lk tulang)
Inang tobang (kakak prp ibu)	Pahompu dongan (anak prp amang boru)	
Inang tua (isteri abang ayah)	Pisang raut (suami bere prp)	
Inang uda (isteri adik ayah)		
Ompung (suami-isteri) (ayah dari ayah dan ibu)		
Ompung mulak (kakek ayah)		
Pahompu (laki-laki) (cucu lk anak) Pahompu mulak (cucu dari anak)		
Pareban (sepengambilan isteri)		

Sumber: Abbas Pulungan, Dalian Natolu, Tahun 2018.

[59]Hasil perolehan keterangan dengan *Hatobangon/* Tokoh adat kabupaten Padang Lawas Utara. Maret 2021.

Masyarakat Padang Lawas Utara meyakini bahwa konsep *Dalihan na Tolu* dapat membentuk suatu sistem kemasyarakatan yang ideal. Masyarakat yang ideal menurut system kekerabatan *dalihan Na tolu* adalah masyarakat yang di dalam interaksi sosialnya ditemukan *holong* (kasih sayang). Hal ini disampaikan oleh Toga Muda Harahap. Menurunya *dalian Natolu* dapat menjadikan kehidupan bermasyarakat menjadi harmonis, saling menghormati dan saling menyayangi (holong).[60]

Halomoan Junjungan juga menjelaskan bahwa *holong* merupakan satu hal yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat di Padang Lawas Utara. Menurut Junjungan rasa holong yang ada telah menciptakan kehidupan yang harmonis, selaras dan sejahtera serta keakraban antar sesame masyarakat.[61]

Holong dijadikan sumber semua kehidupan. Karena itu ada istilah dalam kehidupan masyarakat Padang Lawas Utara *holong do mula ni ugari* (kasih sayang awal dari adat), atau *holong do maroban domu, domu*

[60]Toga Muda Harahap, Tokoh Adat Kecamatan Simangambat kabupaten Padang lawas uatara, April 2021

[61]Halomoan Junjungan, Tokoh Adat kecamatan Portibi kabupaten Padang Lawas uatara. 24 April 2021.

maroban parsaulian (kasih sayang membawa keakraban, keakraban membawa kebaikan bersama).

Dalam adat masyarakat Padang lawas Utara kekerabatan yang diikat oleh *Dalihan Na Tolu* membentuk satu ikatan rasa *sahancit sahasonangan* dan *sasiluluton sasiriaon*. Artinya, sakit senang dirasakan bersama. Karenanya dalam menyikapi berbagai persoalan yang mereka hadapi masyarakat dituntut untuk *sahata saoloan satumtum sapartahian*. Maksudnya, seia sekata menyatu dalam mufakat untuk sepakat. Juga dikenal istilah *mate mangolu sapartahian,* atau hidup dan mati dalam mufakat untuk sepakat.[62]

Sistem Pekerjaan dan Pengupahan dalam Tradisi Masyarakat Padang Lawas Utara

Terdapat 3 kecamatan kabupaten Padang Lawas Utara diketahui ada beberapa istilah yang sering digunakan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pihak lain yang disebut dengan istilah *Mangomo*. Artinya istilah ini hanya digunakan untuk pekerjaan

[62]Hasil perolehan keterangan dengan *hatobangon/* Tokoh Adat kabupaten Padang Lawas Utara. Padang Lawas Utara, Maret 2021.

yang dilakukan seseorang untuk orang lain, dimana ia sebagai pekerja.

Mangomo adalah melakukanpekerjaan yang diberikan/ diminta oleh penyedia kerja. Penggunaan istilah *mangomo* cendrung kepada pekerjaan yang menggunakan tenaga. Seperti contoh *mangomo tu saba* (bekerja pada sawah orang lain). *Mangomo tu kobun* (bekerja pada kebun orang lain).[63]

Inpun menjelaskan bahwa *Mangomo* adalah melakukan pekerjaan untuk orang lain dengan mengharapkan upah/ gaji.[64] Senada dengan pendapat inpun masyarakat lain juga menjelaskan bahwa *Mangomo* adalah istilah yang digunakan untuk mencari penghasilan dengan cara bekerja pada orang lain.

Berdasarkan data statistic kabupaten Padang Lawas Utara merupakan wilayah yang mengandalakan pertanian, perkebunan dan ternak. Wilayah Kabupaten Padang Lawas utara memiliki luas lahan pertanian dan persawahan. Jenis perkebunan yang

[63]Hasil perolehan keterangan dengan masyarakat Padang lawas Utara. Maret 2021.

[64]Inpun, masyarakat padang Lawas Utara, perolehan keterangan Pribadi. Simangambat, Maret 2021.

ada di padang Lawas Utara adalah kebun sawit dan karet. Sedangkan pada sektor pertanian yang paling banyak adalah tanaman padi.

Dengan demikian kondisi kabupaten padang lawas ini sendiri telah menggambarkan bahwa tempat *Mangomo* masyarakat pekerja di kabupaten Padang Lawas Utara mayoritas adalah *Mangomo tu kobun* (bekerja pada kebun orang), terlebih kebun sawit harus diberikan perawatan yang teratur agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

Adapun pekerjaan jenis lain seperti bengkel, kilang padi relative lebih kecil dibandingkan pekerjaan pada sektor pertanian dan perkebunan. Sehingga dapat diuraikan tradisi bekerja dan pemberian upah dalam bidang pertanian dan perkebunan.

Selanjutnya, di Madina diketahui bahwa pekerjaan di kebun sawit dan karet merupakan pekerjaan yang paling banyak tersedia dan membutuhkan tenaga kerja secara terus menerus. Adapun bidang pertanian membutuhkan tenaga kerja secara musiman (priodik) seperti saat menanam, panen dan perawatan.

Ada beberapa jenis pekerjaan dalam bidang perkebunan yang senantiasa tersedia, yaitu:

1. *Mandodos* adalah pekerjaan memanen sawit.
2. *Mamiringi* adalah pekerjaan memberihkan rumput pada wilayah lingkaran batang/ pokok sawit. Biasanya ukurannya setengah meter mengelilingi batang sawit.
3. *Mangalopai* adalah pekerjaan membersihkan pelepah sawit dengan cara memotong pelepah dan selanjutnya Menyusun dan mengumpulkan pelepah pada tempat yang telah ditentukan.
4. *Mangarondap* adalah pekerjaan mebersihkan ladang/ kebun karet dengan cara menyemprotkan eacun rumpu.
5. *Mamupuk*. Adalah pekerjaan untuk pemupukan sawit.

Selain lima jenis pekerjaan di atas, masih terdapat pekerjaan jenis lain dalam bidang perkebunan sawit seperti menanam sawit, menebang dan membersihkan lahan, pembibitan dan lain sebagainya. Namun jenis pekerjaan ini tidak selalu tersedia dan tidak membutuhkan tenaga kerja setiap saat. Dengan kata lain jenis pekerjaan ini hanya membutuhkan tenaga kerja pada saat-saat tertentu saja. Misalnya ada sesorang yang hendak membuka kebun makai a akan

membutuhkan tenaga kerja untuk menebang dan membersihkan lahan, kemudian menanam dan lain sebagainya.

Adapun mengenai system kerja dan pengupahan dalam tradisi masyarakat Padang lawas Uatara dapat diklasifikasi dalam beberapa system, yaitu:

1. Ditentukan dengan waktu satu Harian. Bekerja seharian. Biasanya dimulai dari pagi sampe sore.

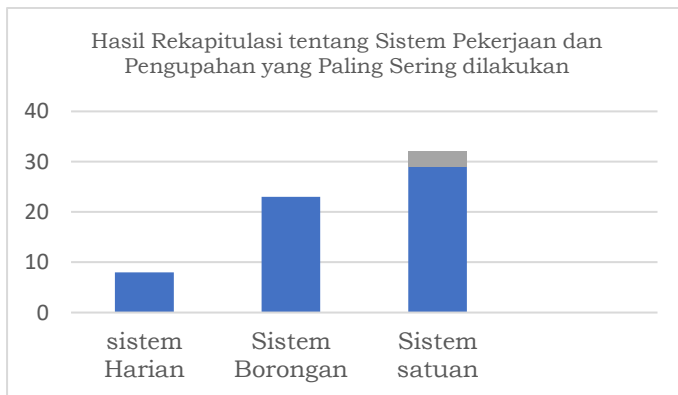
   Misalnya sesorang memiliki kebunsawit dan membutuhkan tenaga kerja, makai a mengajak beberapa pekerja untuk membersihkan kebunnya dengan jang waktu satu harian dan upah/gaji yang telah ditentukan.

2. Borongan. System pekerjaan dengan menggunakan system Borongan. Artinya penyedia kerja memberikan pekerjaan tertentu sampai selesai dengan upah/imbalan tertentu.

   Misalnya seorang memiliki kebun sawit dengan luas 3 Ha memberikan pekerjaan memupuk kebun sawitnya dengan upah yang ditentukan.

3. Satuan. System pekerjaan dengan pengupahan ditetapkan berdasarkan jumlah satuan/ukuran tertentu dengan imbalan/upah tertentu.

Misalnya pekerjaan *mandodos* (panen sawit) yang upahnya ditentukan berdasarkan hituangn ton hasil panen sawit. Begitu juga dengan pekerjaan *mangalangsir* (mengumpulkan buah sawit yang telah dipanen ke tempat tertentu sehingga lebih hasil panen terkumpul pada satu tempat dengan tujuan agar mudah ditimbang oleh pengepul) juga upahnya ditentukan berdasarkan hitungan ton.

Masyarakat pekerja di kabupaten Padang lawas Utara ke tiga system pekerjaan yang di sebutkan di atas adalah sitem kerja yang paling banyak dilakukan, berikut hasil rekapitulasi yang telah dilakukan.

Sumber: Data rekap dengan Masyarakat/ pekerja di Kabupaten Padang Lawas Utara. Maret 2021.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa dari 60 pekerja pada masyarakat Padang Lawas Utara yang sumber informasi, sebanyak 8 orang menceritakan bahwa system pekerjaan yang paling sering dilakukannya adalah system harian, 23 orang menjawab dengan system borongan, dan 29 orang menjawab dengan system satuan. Dengan demikian jelaslah bahwa ketiga system pekerjaan tersebut di atas adalah system pekerjaan/pengupahan yang paling dominan dalam tradisi masyarakat Padang Lawas Utara.

Adapun mengenai kelayakan upah/gaji yang diterima oleh pekerja pada masyarakat Padang Lawas Utara akan diuraikan berdasarkan system pengupahan sesuai dengan jenis dan perjanjian kerja dalam tadisi masyarakat.

Menurut Gusman Harahap upah yang diterima oleh pekerja telah seimbang dengan tenaga dan waktu melakukan pekerjaan sebab menurut Gusman upah yang diperoleh dari *mangomo* cukup untuk keperluan sehari-hari.[65] Gusman

[65]Gusman, pekerja di masyarakat kecamatan Simangambat Kabupaten padang lawas Utara, perolehan keterangan pribadi, 28 maret 2021.

lebih lanjut menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan *mandodos* yang upahnya ditentukan berdasarkan hitungan Ton hasil panen ia dapat memperoleh upah yang sangat lumayan. Tergantung seberapa luas kebun yang dipanen dan berapa banyak hasil panen yang diperoleh.

Gusman menceritakan bahwa upah *mandodos* adalah Rp100.000 (Seratur ribu rupian) per satu ton, ditambah dengan upah *mangalangsir* sebesar Rp45.000- Rp50.000 (empat puluh lima ribu rupiah sampe dengan lima puluh ribu rupiah). Hasil panen kebun sawit dengan luas kebun 1 Ha perkiraan hasil panen 2 ton. Maka jika ada pekerjaan *mandodos* pada kebun sawit dengan luas 1 Ha biasanya dikerjaan 2 orang maka akan mendapat upah Rp200.000 ditambah dengan Rp90.000 = Rp290.000, sehingga masing-masing pekerja mendapat upah Rp145.000 (serratus empat puluh lima ribu rupiah) sedangkan waktu pengerjaan pekerjaan tersebut berkisar 3-4 jam saja.

Dengan Upah Rp145.000 dengan waktu 3-4 jam merupakan upah/gaji yang sangat lumayan besar. Biasanya pekerjaan *mandoso* dilakukan dengan

TIM yang jumlah TIM-nya disesuaikan dengan luasnya kebun yang akan dipanen. Penjelasan Gusman di atas juga dibenarkan oleh pekerja lainnya. Artinya penjelasan tersebut di atas merupakan fakta dalam system pengupahan dengan jenis pekerjaan ini.

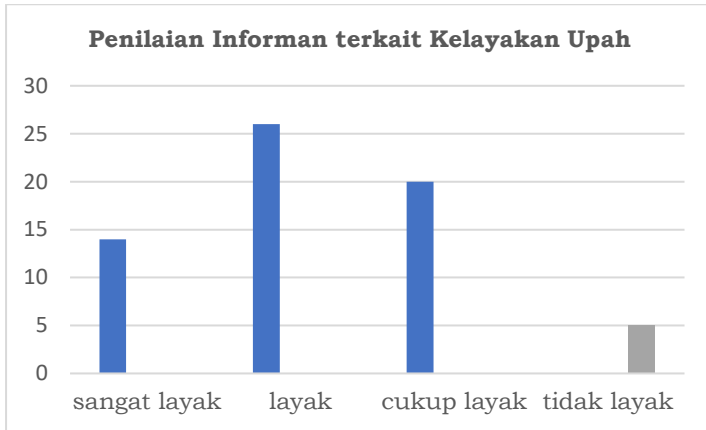
Selanjutnya Aminah Dalimunte menjelaskan hal yang sama terkait upah yang ia terima saat mengerjakan pekerjaan *mamiringi.* Menurut Aminah upah yang diterima dari pekerjaan *mamiringi* sudah sesuai dan seimbang dengan pekerjaan yang dilakukannya. Aminah menceritakan bahwa Upah *mamiiringi* satu pokok sawit sebesar Rp3000 (toga Ribu Rupiah). Jika Aminah bekerja mulai pukul 9 hingga pukul 5 sore Aminah biasanya dapat menyelesaikan 70-80 pokok sawit. Artinya Aminah akan memperoleh upah dari pekerjaan *mamiringi* dalam satu hari berkisar Rp210.000 sampai 240.000.[66]

Hal senada juga disampaikan oleh Teran Lubis bahwa upah pekerjan *mamringi* sudah sesuai dengan pekerjaanya. Menurut Teran bahwa

[66]Aminah, Pekerja pada masyarakat Padang lawas Utara, Perolehan keterangan Pribadi. 22 Maret 2021.

besaran upah yang diperoleh seorang pekerja saat melakukan pekerjaan *mamiringi* sangat ditentukan oleh jumlah pokok sawit yang bisa ia bersihkan. Menurut Teran bahwa ia sendiri bisa menyelesaikan 75-90 pokok sawit dalam satu hari. Selambat-lambat pekerja dalam bekrja ia akan mampu membersihkan 50-60 pokok sawit dalam satu hari. Dengan demikian pada pekerjaan dengan jenis mamiringi tidak ada pekerja yang menerima upah dibawah Rp140.000 dalam satu hari.[67]

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan pekerja pada masyrakat kabupaten Padang Lawas Utara terkait dengan kelayakan upah mayoritas mengatakan bahwa upah yang meraka terima sudah layak dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka laukan. Berikut hasil antara lain:

[67]Teran Lubis, pekerja pada masyarakat kecamatan padang Bolak, keterangan pribadi,diambi pada 24 Maret 2021.

Sumber: Hasil pembicaraan Dengan masyarakat di kabupaten Padang Lawas Utara, 2021

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa 14 orang masyarakat mengatakan bahwa upah yang ia terima sangat layak dan bisa memenuhi kebutuhannya sehari-hari, 26 orang memberikan penilaian layak dan 20 orang masyarakat mengatakan cukup layak. Dengan demikian tidak ada satupun masyarakat yang mengatakan bahwa upah yang ia terima tidak layak.

Peran Dalian Na Tolu dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Pekerja

Hubungan kekerabatan antar individu dalam masyarakat Padang Lawas tercermin dalam konsep *Dalihan Na Tolu*. *Dalian Na Tolu* berkedudukan sebagai

system kekerabatan sosial, control sosial, tatanan nilai dan falsafah hdup masyarakat. karenanya segala aktivitas sosial masyaraakat tidak dapat dipisahkan dari ikatan kekerabatan *Dalian Na Tolu*. Termasuk dalam tata nilai pemeberian upah pada pekerja.

Dalam adat masyarakat Padang lawas Utara kekerabatan yang diikat oleh *Dalihan Na Tolu* membentuk satu ikatan rasa *sahancit sahasonangan* dan *sasiluluton sasiriaon.*[68] Artinya, sakit senang dirasakan bersama. Karenanya dalam menyikapi berbagai persoalan yang mereka hadapi masyarakat dituntut untuk *sahata saoloan satumtum sapartahian*. Maksudnya, seia sekata menyatu dalam mufakat untuk sepakat.

Juga dikenal istilah *mate mangolu sapartahian,* atau hidup dan mati dalam mufakat untuk sepakat.[69] Masyarakat kabupaten Padang Lawas Utara menunjukkan bahwa pertimbangan dasar pemberian

---

[68]Hatobangon/ Tokoh Adat masyarakat kabupaten Padang Lawas Utara.

[69]Sutan Kumala, Tokoh Adat Padang Lawas Utara. Keterangan pribadi diambil di Padang Lawas pada Maret 2021.

upah bagi pekerja pada masyarakat adalah ikatan dan nilai-nilai yang ada dalam *Dalian na Tolu.*[70]

Nilai ikatan *sahancit sahasonangan* dijadikan dasar pemeberian upah bagi pekerja. Dengan kata lain saat memanggil orang untuk melakukan pekerjaan, maka orang yang memberi pekerjaan juga harus memposisikan dirinya sebagai pekerja, sehingga ia dapat memberikan upah kepada orang lain layaknya ia memberikan upah kepada dirinya sendiri.

Ditambah lagi dengan *Holong* yang merupakan falsafah kehidupan bagi masyarakat Padang Lawas Utara dijadikan sebagai dasar interaksi sosial dalam masyarakat termasuk dalam memberikan upah terhadap pekerja. Artinya dalam pemberian upah kepada para pekerja ada ukuran/standard yang digunakan, yaitu *holong*/ kasih sayang.

Holong akan menimbulkan *sahancit sahasonangan* dijadikan dasar pemeberian upah bagi pekerja. Dengan kata lain saat memanggil orang untuk melakukan pekerjaan, maka orang yang memberi pekerjaan juga harus memposisikan dirinya sebagai

[70]keterangan masyarakat padang lawas utara diambil pada April 2021.

pekerja, sehingga ia dapat memberikan upah kepada orang lain layaknya ia memberikan upah kepada dirinya sendiri.

Ikatan *sahancit sahasonangan* akan mendorong pemberian upah yang layak berdasarkan kebutuhan pekerja yang disesuaikan dengan stadar ekonomi masyarakat.

Menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun dari segi mikro seirama dengan upaya peningkatan kelayakan hidup pekerja, utamanya peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalian Na Tolu sebagai suatu sistem sosial ternyata mampu menciptakan keseimbangan. Gagasan keseimbangan ini dapat dilihat dalam ungkapan *sambo/ hormat Marmora* (hormat kepada *mora*), *Manat Markahanggi* (berlaku hati-hati pada saudara semarga), dan *elek mar anak boru* (berlaku sayang pada anak boru). Inilah landasan normatif keseimbangan dalam kekerabatan Dalian Na Tolu.

Kekerabatan *Dalian Na Tolu* menjadi dasar seluruh eksistensi budaya masyarakat. Tatanan nilai dan

falsafah kehidupan masyarakat diambil dari sistem kekerbatan *Dalihan Na Tolu.*

Nilai-nilai yang ada menjadi dasar aktivitas manusia atau tindakan-tindakan dan tingkah laku berinteraksi antar individu dalam rangka kehidupan masyarakat. Termasuk pada atataran menghormati dan memberikan upah kepada pekerja, sebab sisitem kekerabatan *dalian Na Tolu* dalam intraksi sosial tidak pernah melihat status seseorang apakah ia sebagai pekerja atau si pemberi kerja. Karenanya setiap individu akan memposisikan dirinya dalam intraksi sosial sesuai dengan posisi kekerabatannya, sehingga apaun jenis interaksinya tatanan nilai *dalian Na tolu tetap* melekat dan tidak bisa dihilangkan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa peranan sosial dari unsur idalian Natolu berkaitan erat dengan satu sama lain, biasanya atas dasar semacam pembagian kerja yang membatasi hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak yang bersangkutan sebagaimana terlihat dalam *Horja* ternyata terjadi pada kehidupan masyarakat di luar horja.

Sebagai contoh jika si A merupakan unsur anak boru bagi sesorang dalam suatu *horja,* maka dalam kehidupan sehari-hari punsi A tetap *anak boru* yang senantiasa tiasa harus *dielek* (bersikap kasih saying kepapda anak boru). Dengan demikian jia si A tadi bekerja/ melakukan pekerjaan untuk *mora* nya maka *mora* tetap *elek* kepada si A sebagai *anak borunya* dan si A tetap *sambo/hormat* kepada *moranya.* Atas dasar ikatan semacam ini maka si A sebagai pekerja akan melakukan pekerjaan dengan rasa *holong* dan mora sebagai pemberi pekerjaan juga akan memberikan upah dengan rasa *holong.*

Hubungan yang harmonis seprti dicontohkan ini terwujud karena masyarakat masih sangat erat mengamalakan, melestarikan serta menjaga adat khuusnya kekerabatan system *dalian Na Tolu.*

Pulungan menjelaskan bahwa secara sosiologis kekerabatan Da*lian Na Tolu* bertujuan untuk membina dan memelihara keteraturan hubungan antar individu dan sesama kelompok yang berakar dalam sistem kekerabatan yang dijiwai oleh *holong* (kasih sayang).[71] Dengan kata lain nilai-nilai budaya yang ersumber

[71]Abbas Pulungan, *Dalihan Na Tolu: Peranan dan Interaksi..*h. 78

dari *Dalian Na Tolu* akan mengikat seluruh intraksi masyarakat termasuk jaminan terhadap hak pemeberi kerja dan pekerja. Nilai-nilai budaya yang diamalakan oleh masyarakat melahirkan suasana keharmonisan bagi masyarakat Padang lawas Utara khusnya bagi masyarakat pekerja.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa system kekerabatan *Dalian Na Tolu* memeliki peranan penting dalam menentukan upah dan kesejahteraan masyarakat pekerja di kabupaten Padang Lawas Utara.

Kondisi seperti diuraikan di atas dapat terwujud tentunya dipengaruhi/didorong oleh berbagai factor. Dalam kajian sosiologi antropologi sebuah adat dapat bertahan dan diamalakan oleh masyarakat sangat dipengaruhi beberapa factor yang menjadi pendorongnya.

Masyarakat padang lawas Uatara terkenal dengan masyarakat yang masih sangat kental memegang dan mengamlakan adatnya. Hal ini terlihat dari keseharian masyarakat, misalnya intraksi dan komunikasi masayarakat dikedai kopi hingga saat ini masih memakai *partuturon*/tutur. Pemakaian tutur membuktikan pemahaman dan pengamalan

masyarakat terhadap system kekerabatan *Dalian Na Tolu.* Pemakaian tutur oleh seseorang akan menuntunnya bersikap/berprilaku sebagaimana aturan adat/budaya.

Terdapat beberapa faktor yang mendorong masyarakat Padang lawas Utara hingga sampai saat ini masih mengamlakan kekerabatan *Dalian* Na Tolu. Antara lain ketauladanan *Hatobangon*[72]*.*

Hatobangon merupakan pemuka masyarakat yang dijadilkan tauladan oleh masyarakat. Pulungan Menyebutkan bahwa pemuka masyarakat yang paling ideal adalah orang yang mengetahui dan memahami aturan-aturan adat dan ajaran agama Islam.[73]

Ahmad Rasyidi Hasibuan menjelaskan bahwa *hatobangon* meliki peran dan kedudukan yang tinggi di masyarakat. Tutur, sikap dan nasehat-nasehat *hatobangon* hingga saat ini masih didengarkan dan diamlakn oleh masyarakat Padang Lawas Utara.[74]

[72]*Hatobangon adalah* julukan bagi seorang pemuka masyarakat.

[73]Pulungan, *Dalihan Na Tolu: Peranan dan Intraksi…*h. 84

[74] Ahmad Rasyidi Hasibuan, tokoh Adat Masyarakat Kecamatan Simangambat kabupaten Padang Lawas Uatara.

Faktor lainnya adalah keyakinan masyarakat yang sangat kuat terhadap system kekerabatan *Dalian Na Tolu* mampu menciptkan kehidupan yang ideal bagi masyarakat.

Sebagaimana telah disinggung sebelumnya bahwa masyarakat Padang Lawas Utara dengan kebudayaannya telah ada jauh sebelum datangnya Islam, bahkan juga telah ada sebelum agama Hindu memasuki wilayah Padang Lawas, adat-istiadat orang masyarakat sudah memiliki tatanan kehidupan, baik itu secara individu maupun secara kelompok.

BAB VI

PENUTUP

Hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha mutlak harus ada dan dilaksanakan karena Indonesia secara sadar telah memilih hukum sebagai landasan bernegara, bukan kekuasaan. Semua hubungan yang menyangkut hak dan kewajiban harus diatur oleh hukum, sehingga pelanggaran atas hak dan kewajiban tersebut kemudian dinilai oleh hukum mana yang benar dan mana yang salah, yang benar harus ditegakkan haknya dan yang salah harus diberikan sanksi agar kemudian tidak ada lagi pihak-pihak yang melakukan kesalahan, untuk itu consensus telah ditetapkan sehingga tercipta produk hokum yang bernama Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Namun demikian hukum yang hidup dalam masyarakat (*living law*) dalam hal ini adat-istiadat tidak dapat dikesampingkan oleh hukum positif, sebab masyarakat khususnya masyarakat adat sangat menghargai dan menghormati hukum yang hidup

tersebut, karena hidup secara berdampingan dan selaras dengan masyarakat adat, sehingga dianggap sacral. *Dalian Na Tolu* sebagai bagian dari hukum yang hidup tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan bagi struktur sosial masyarakat padang lawas, khususnya dalam hal ini berbicara masalah ketenagakerjaan. Peran *Dalian na tolu* dalam memberikan konsep tata kelola ketenagakerjaan secara turun temurun di wilayah adat padang lawas memberikan dampat yang positif dan secara implisit ditaati setiap masyarakat wilayah tersebut.

Dengan begitu kedudukan *dalian Na Tolu* bagi masyarakat merupakan sesuatu yang sangat penting dan diyakini memiliki nilai yang baik. Sehingga dengan begitu, ketentuan sistem kekerabatan dan nilai-nilai yang bersumber dari *Dalian Natolu* masih tetap dipegang erat, diamalkan dan tidak bisa dihilangkan dari masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Adrian Sutedi. 2008. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 2010.

Al-maraghi, Ahmad Musthofa. *Tafsir Al-Maraghi*, CV Toha Putra, cet pertama, Semarang, 1984.

Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, Gema Insani, Jakarta, 2011.

Departemen Agama RI, *Al-Qur,an dan Terjemahnya*, CV Assyifa, Semarang, 2001.

Hajar, Al-Hafid Ibnu. *Terjemah Bulughul Maram*, cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995.

Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit, 2012).

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan,* (Jakarta: Raja Grapindo, 2019).

Harahap, Basyral Hamidy dan Hotman M. Siahaan dalam Abbas Pulungan, *Dalihan Natolu: Peran dalam proses Interaksi Antara Nilai-nilai Adat dengan islam Pada masyarakat Mandailing dan Angkola Tapanuli Selatan.* Medan: Perdana Publishing, 2018.

Ismail Yusanto M, dan Arif Yunus M. *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: al-Azhar Press, 2009), cet. ke-1.

Jacob Vredenbergt, *Metode dan teknik Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT gramedia, 1984).

Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Madina Dilengkapi Dengan Terjemah dan Materi Tentang Akhlak Mulia,* Bandung: PT Madina Raihan Makmur, tt

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003,* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003).

Pulungan, Abbas. *Dalihan Natolu: Peran dalam proses Interaksi Antara Nilai-nilai Adat dengan islam Pada masyarakat Mandailing dan Angkola Tapanuli Selatan.* Medan: Perdana Publishing, 2018.

Rawls, John. Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, 2006, A Theory Of Justice, *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yoyakarta.

Rusyd, Ibnu. *Bidayah al Mujtahid juz 2*, Maktabah Usaha Keluarga, Semarang.

Suriasumantri, S. *Filsafat Ilmu sebuah Pengantar Populer* (Jakarta: Pustaka sinar harapan, 1988).

Sayyid, Sabiq. *Fikih Sunnah 13*, PT Alma'arif, Bandung,1987.

Simanjuntak, Payaman. *Hukum Ketenaga kerjaan,* Jakarta, Prenada, 1998.

Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi III*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

Sunarto, Achmad dkk. *Terjemah Shahih Bukhari, Jilid 7*, CV. Assyifa, Semarang, 1993.

Syafi'i Jafri, Fiqih Muamalah, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), cet. ke-1.

Siswadi, *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan,* Jurnal Ummul Qura Vol IV, No. 2, Agustus 2014.

Askolani. *Dalian Natolu.* Artikel Online https://www.mandailingonline.com/dalihan-na-tolu/. Diakses pada Maret 2022.

https:// p2k. stekom. ac. id/ ensiklopedia/ Kabupaten_Padang_Lawas_Utara.

International Labour Organization (ILO), *Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Kebijakan Upah Minimim Indonesia*", actrav/ documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf, diakses pada tanggal 6 Desember 2013

Pembentukan Daerah-Daerah Otonom di Indonesias/dTahun2014" *(PDF). www.otda.kemendagri.go.id. Diarsipkan dari versi asli (PDF) tanggal 12 Juli 2019. Diakses tanggal 17 Januari 2022.*

Website Rsmi Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara. *www.palutakab.bps.go.id. hlm..* diakses Pada Mei 2022.

Lampiran

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003

TENTANG KETENAGAKERJAAN

Pasal 1

Dalam undang undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:

a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6. Perusahaan adalah:

   a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

   b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh

yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,

pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan

atau memperlambat pekerjaan.

24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan

dilakukan.

31. 31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DANINFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

(1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.

(2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:

    a. perencanaan tenaga kerja makro; dan

    b. perencanaan tenaga kerja mikro.

(3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 8

(1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

    a. penduduk dan tenaga kerja;

    b. kesempatan kerja;

    c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;

    d. produktivitas tenaga kerja;

    e. hubungan industrial;

    f. kondisi lingkungan kerja;

g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan

h. jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

(3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V PELATIHAN KERJA

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

(1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di da-lam maupun di luar hubungan kerja.

(2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

(3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

(4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

(1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

(2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.

(3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bi-dang tugasnya.

Pasal 13

(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.

(2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

(3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pe-latihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

(1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.

(2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

(3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung

jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

(4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

a. tersedianya tenaga kepelatihan;

b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;

c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan

d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

(1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.

(2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masya rakat dan pemerintah ditetapkan

dengan Keputusan Menteri.

(3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Kepu tusan Menteri.

Pasal 17

(1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan seme ntara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:

    a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau

    b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

(3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.

(4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran per baikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

(5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.

(6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pen daftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

(1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

(2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompe tensi kerja.

(3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana

dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

(4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang inde penden.

(5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

(1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembang kan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.

(2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

(1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.

(2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

(3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun

di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25

(1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus ber bentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26

(1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan :

   a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;

   b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan

   c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.

(2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indo nesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27

(1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.

(2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan ke pentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pela tihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.

(2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud da lam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29

(1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
(2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisien si penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
(3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan buda ya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

(1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga pro duktivitas yang bersifat nasional.

(2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.

(3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 32

(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai de ngan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penye diaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan

b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 34

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

(1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.

(2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindu ngan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja

(3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

(1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.

(2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :

   a. pencari kerja;
   b. lowongan pekerjaan;
   c. informasi pasar kerja;
   d. mekanisme antar kerja; dan
   e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

(3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:

   a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan; dan
   b. lembaga swasta berbadan hukum.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melak sanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

(3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

(1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

(2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

(3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan per luasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

(4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan mem berikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

(1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

(2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

(1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.

(2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

(4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

(6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

(1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya me muat keterangan :

    a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;

    b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja

asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;

c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan

d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan- badan internasional dan perwakilan negara asing.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputu san Menteri.

Pasal 44

(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.

(2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 45

(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:

a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan

b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki ja batan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 46

(1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia dan/atau jabatan-jabatan ter tentu.

(2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri

Pasal 47

(1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.

(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pe merintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

(3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

(4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 48

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB IX

HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 52

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

   a. kesepakatan kedua belah pihak;

   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

   d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :

   a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

   b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

   c. jabatan atau jenis pekerjaan;

   d. tempat pekerjaan;

   e. besarnya upah dan cara pembayarannya;

   f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh ber-tentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

   a. jangka waktu; atau

   b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

    a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

    b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

    c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

    d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

    a. pekerja meninggal dunia;

    b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

    c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

    d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan,

pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak- hak pekerja/buruh.

(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri per-janjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya se-suai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 63

(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan:

    a. nama dan alamat pekerja/buruh;

    b. tanggal mulai bekerja;

    c. jenis pekerjaan; dan

    d. besarnya upah.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

   a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

   b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

   c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

   d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimak-sud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat- syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh

pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan lang-sung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Penyandang Cacat

Pasal 67

(1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2 Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) ha-rus memenuhi persyaratan :

   a. izin tertulis dari orang tua atau wali;

   b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;

c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;

d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

e. keselamatan dan kesehatan kerja;

f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan

g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

(2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :

a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan

b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:

   a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;

   b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan

   c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

(3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74

(1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

(2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

    a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
    b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
    c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
    d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

(3) Jenis-jenis pekerjaaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana di-maksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

(1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

(2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 76

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

    a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau peker-jaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
    a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
    b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

(1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan

d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya

dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

(1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

(1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

(2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus- menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

(4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

    a. keselamatan dan kesehatan kerja;

    b. moral dan kesusilaan; dan

c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Pasal 87

(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Pengupahan.

Pasal 88

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

a. upah minimum;

b. upah kerja lembur;

c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

f. bentuk dan cara pembayaran upah;

g. denda dan potongan upah;

h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

j. upah untuk pembayaran pesangon; dan

k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan mem-perhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

   a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

   b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

   c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran

kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalan-kan ibadah yang diperintahkan agamanya;

f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;

b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan

d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

(4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan

g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai

dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

(4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

(2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.

(3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubenur/ Bupati/Walikota.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

(1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilak?sanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusa?haan.

(3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha- usaha produktif di

perusahaan.

(2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 102

(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

(2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

(3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembang-kan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

a. serikat pekerja/serikat buruh;

b. organisasi pengusaha;

c. lembaga kerja sama bipartit;

d. embaga kerja sama tripartit;

e. peraturan perusahaan;

f. perjanjian kerja bersama;

g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh ber-hak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

(3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam ang-garan dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

Pasal 105

(1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

(2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ber-laku.

Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 106

(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

(2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

(3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 107

(1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

(2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :

   a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota; dan

   b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

(3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan seri-kat pekerja/serikat buruh.

(4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

Pasal 108

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi peru-sahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 110

(1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pe-kerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 111

(1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

   a. hak dan kewajiban pengusaha;

   b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;

   c. syarat kerja;

   d. tata tertib perusahaan; dan

   e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

(2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

(4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.

(5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat

(4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

(1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.

(2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

(3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.

(4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

(1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.

(2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesa-han dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 114

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

(1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

(2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musya-warah.

(3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

(4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka per-janjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 117

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 119

(1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/seri-kat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi

tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

(3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

(1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

(2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.

(3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para seri-kat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 122

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Pasal 123

(1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.

(2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya pa-ling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan se-belum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjan-jian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 124

(1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

    a. hak dan kewajiban pengusaha;

    b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;

    c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan

d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

(3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 125

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 126

(1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada da-lam perjanjian kerja bersama.

(2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau peru-bahannya kepada seluruh

pekerja/ buruh.

(3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 127

(1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.

(2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 128

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 129

(1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusa-haan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

(2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 130

(1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diper-baharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh,maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.

(2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diper-baharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh

di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

(3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diper-baharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

(1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

(2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjan-jian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.

(3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

(1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.

(2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selan-jutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 134

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 135

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Bagian Kedelapan

Lembaga Penyelesaian PerselisihanHubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur

dengan undang-undang.

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138

(1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

(2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatan-nya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

(1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

   a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;

   b. tempat mogok kerja;

   c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan

   d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

(3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai

koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

(4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamat kan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

   a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau

   b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

(1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.

(2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud

dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

(5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

(1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pa-sal 140 adalah mogok kerja tidak sah.

(2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 143

(1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk mengguna kan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

(2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 144

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :

a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau

b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 3 Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

(1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

(2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 147

Penutupan perusahaan (lock out) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis

kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pasal 148

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

    a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan

    b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

(1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.

(2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera

menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

(5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

(6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:

a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;

b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151

(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetu-juan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

(1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

d. pekerja/buruh menikah;

e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahan, atau perjanjian kerja bersama;

g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau

d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum

ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

    a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

    b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai be-rikut:

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

a. upah pokok;

b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.

(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata- rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

(4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 158

(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

    a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;

    b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

    c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;

    d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

    e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

    f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

a. pekerja/buruh tertangkap tangan;

b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

(3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh

uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

(4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

    a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;

b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;

d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan

hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

(7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan

hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

(1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak me-wakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:

   a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

   b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa pene-tapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang perhargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai

ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeur), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeur) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai

ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon

sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

(3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib

memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ti-dak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

(1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan

pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;

e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat

(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi keten-tuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158

ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII PEMBINAAN

Pasal 173

(1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketena-gakerjaan.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikut-sertakan organisasi pengusaha, seri-kat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terko-ordinasi.

Pasal 174

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi peng-usaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 175

(1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pem-binaan ketenagakerjaan.

(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIV PENGAWASAN

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

(1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

(2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputu-san Presiden.

Pasal 179

(1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provin-si dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

(2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana

dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Men-teri.

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;

b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 182

(1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang :

a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran

laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;

b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

(3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI

KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama Ketentuan Pidana

Pasal 183

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 190

(1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan- ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:

a. teguran;
b. peringatan tertulis;
c. pembatasan kegiatan usaha;
d. pembekuan kegiatan usaha;
e. pembatalan persetujuan;
f. pembatalan pendaftaran;
g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
h. pencabutan ijin.

(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang undang ini.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang undang ini, maka:

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. 5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang undang Kerja

Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);

8. Undang undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);

14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Tentang Penulis

Arifuddin Muda Harahap

Penulis lahir di kota Medan, 28 Agustus 1981. Pendidikan dimulai dari SD Gajah Mada Medan tamat tahun 1994, MTS.s Pondok Pesantren Raudhatul Hasanah Medan tamat tahun 1997, MAN 2 Model Medan tamat tahun 2000, S1 Jurusan Akhwalus Syakhsiyah IAIN Sumatera Utara tamat tahun 2004, kemudian melanjutkan S2 di PPS Ilmu hukum Universitas Sumatera Utara dengan Tesis "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia Studi Pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kota Medan". Menyelesaikan S3 pada Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung (UNISBA) dengan desertasi berjudul "Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja (Studi Analisis di Sumatera Utara)". Semenjak tahun 2009 sengabdi sebagai dosen tetap di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan, disamping itu juga aktif sebagai Dewan Pembina Serikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Kota Medan dan Ketua RMI (Rabithah Ma'had Islamiyah) Nahdlatul Ulama Sumatera Utara.

N U
نهضة العلماء
١٣٤٤
1926

Buku DALIAN NA TOLU Peranannya Dalam Kesejahteraan Pekerja Pada Masyarakat Padang Lawas Utara terdiri dari lima bab masing-masing membahas antara lain sebagai berikut. Bab 1 berbicara tentang latar belakang, bab 2 tentang upah pekerja dalam islam, bab 3 berbicara tentang upah dan pekerja dalam hokum positif, bab 4 terkait potret padang lawas utara, dan terakhir bab 5 terkait peranan Dalian na tolu dalam kesejahteraan pekerja.

Tentang Penulis

Arifuddin Muda Harahap

Penulis lahir di kota Medan, 28 Agustus 1981. Pendidikan dimulai dari SD Gajah Mada Medan tamat tahun 1994, MTS.s Pondok Pesantren Raudhatul Hasanah Medan tamat tahun 1997, MAN 2 Model Medan tamat tahun 2000, S1 Jurusan Akhwalus Syakhsiyah IAIN Sumatera Utara tamat tahun 2004, kemudian melanjutkan S2 di PPS Ilmu hukum Universitas Sumatera Utara dengan Tesis "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia Studi Pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kota Medan". Menyelesaikan S3 pada Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung (UNISBA) dengan desertasi berjudul "Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja (Studi Analisis di Sumatera Utara)". Semenjak tahun 2009 sengabdi sebagai dosen tetap di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan, disamping itu juga aktif sebagai Dewan Pembina Serikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Kota Medan dan Ketua RMI (Rabithah Ma'had Islamiyah) Nahdlatul Ulama Sumatera Utara.

Untuk akses **Buku Digital**,
Scan **QR CODE**

Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id